Estas são questões enormes, por isso é normal discutirmos umas com as outras até encontrarmos um caminho perfeito para tudo isso.

Desequilíbrios de poder nos grupos

Dois exemplos comuns de desequilíbrios de energia em nossos grupos são: o privilégio e hierarquias informais.

Privilégio

As normas que operam em nossa sociedade são os de grupos dominantes: branco de classe rica, média, heterossexual. Não se trata de números, pois há mais pessoas pobres do que ricas no mundo, mas os ricos tem os seus interesses reconhecidos pelas estruturas de nossa sociedade em detrimento dos pobres.

Cada grupo tem seus pilares: as qualidades, os comportamentos e valores que são suportado pelo grupo, enquanto outras qualidades e comportamentos são empurrados para as margens de um grupo, por exemplo, onde existe uma cultura de debate barulhento terá algumas pessoas que preferem debates tranquilos ou um grupo onde tem pessoas mais ordenadas e educadas terão pessoas que gostariam de se expressar a fortes emoções. O grupo dominante dá o tom e o estilo de comunicação e começam a ter suas próprias preferências aceitas pelas margens. Os dominantes são muitas vezes inconscientes de seu poder em seus grupos. Sem um verdadeiro esforço contínuo por parte dos dominantes para se tornar consciente dessas diferenças de poder e de alterar o seu comportamento em relação às margens, surgirão conflitos.

Independentemente do corpo, cor da pele, sexualidade ou classe que nascemos, nós não somos culpados pelo fato de que a sociedade nos deu diferentes graus de privilégio e poder. No entanto, **SOMOS RESPONSÁVEIS** pelo que fazemos com este poder, em nossos relacionamentos íntimos, grupos de ativistas e na sociedade de forma mais ampla. Entender seu privilégio é parte integrante para provocar uma mudança social.

Conflitos em torno de privilégio pode ser muito sutil e muitas vezes difícil de identificar. As pessoas com maior probabilidade de perceber os desequilíbrios de poder são mais propensas a ser as únicas com menos poder no grupo. O conflito surge quando há um desejo de algumas pessoas do grupo em abordar estas dinâmicas de poder, mas existe a falta de

para a comunicação honesta e para melhorar o relacionamento. Depois que você usar a afirmação "EU", mude para a escuta ativa e descubra o que a pessoa pensa. Em seguida, usando mais afirmação "EU" e suas habilidades de escuta ativa passe a iniciar um diálogo sobre as opções que existem para a resolução do problema.

<u>Exercício 5</u>
Criar declarações:

Situação 1. A reunião está indo muito devagar e o grupo ainda está no primeiro item da pauta de reunião.

Situação 2. Seu amigo deveria encontrá-la as 20:00 para ir a um show, ele chegou as 21:00 e age como se nada tivesse acontecido.

Situação 3. Sua companheira de casa disse que iria lavar a louça depois do jantar. Quando você se levanta pela manhã, os pratos sujos ainda estão na cozinha.

Veja possibilidades de resposta na página 35.

Conversar com alguém que está em conflito

1. Preparação

Primeiro seja claro com o que você vai dizer. O que você acha que é o problema? É uma diferença de opinião ou de prioridades, um padrão de comportamento ou um incidente individual que você se aborreceu? Escrever uma Afirmação "EU" para si mesmo para ajudá-la a ser clara sobre as especificidades de suas frustrações, para esclarecer seus próprios sentimentos e necessidades nesta situação, e para descobrir se você tem um pedido específico para a outra pessoa. Quais poderiam ser as suas posições, interesses, necessidades e sentimentos? Você pode desenhar dois triângulos de conflito, como na página 13 para ajudá-la a identificar onde suas necessidades podem se sobrepor. Você pode ter um pouco de cuidado e atenção pela outra pessoa - o que ela poderia estar sentindo? Confira a lista sentimentos na página 23 e a lista de necessidades na página 24.